

KONTRIBUSI PROMOSI JABATAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAAN KERJA KARYAWAN : STUDI KASUS DI SALAH SATU KANTOR CABANG BUMN DI INDONESIA

Meddy Nurpratama¹, Nunung Nurhayati²,

^{1,2}Prodi Manajemen, Universitas Wiralodra, Jl. Ir. H. Juanda KM.03, Indramayu 45213, Indonesia, meddy_nurpratama@yahoo.co.id, nunungnurhayati@unwir.ac.id

Diterima 12 Juni 2019, disetujui 09 September 2019, diterbitkan 31 Oktober 2019

Pengutipan: Nurhayati, N & Nurpratama, M.(2019). Kontribusi Promosi Jabatan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan: Studi Kasus di Salah Satu Kantor Cabang BUMN Di Indonesia. *Gema Wiralodra*, Vol 10, No 2, Hal 190-199, Oktober 2019

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mencari, mengolah, dan menyajikan informasi dan data untuk memperoleh kejelasan mengenai pengaruh promosi jabatan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di salah satu kantor cabang PT. BUMN di Indonesia. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dan asosiatif. Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 30 orang, anggota populasi oleh penulis dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan sebanyak 30 orang, sehingga teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh atau sensus dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa promosi jabatan (X_1) dan kompensasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) sisanya dipengaruhi oleh variabel lain seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, rekan kerja yang tidak diukur dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang sedang sesuai dengan pedoman interpretasi koefisien korelasi.

Kata Kunci: Promosi, Kompensasi, Kepuasan Kerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to search, process, and present information and data to obtain clarity about the influence of job promotions and compensation to employee job satisfaction in one of the branch offices of PT. BUMN in Indonesia. The research method used is descriptive and associative methods. The number of respondents in this study was 30 people, the population members by the authors in this study were all employees as many as 30 people, so the sampling technique used was saturated or census sampling where all population members were sampled. The results showed that the promotion of position (X_1) and compensation (X_2) had a significant effect on job satisfaction (Y) the rest was influenced by other variables such as leadership, work environment, and colleagues that were not measured in this study. This shows that there is a relationship that is following the guidelines for interpretation of the correlation coefficient.

Keywords: Promotion, Compensation, Employee Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi komunikasi dalam beberapa waktu ini semakin berkembang pesat (Ngafifi, 2014; Zulfah, 2018). Gaya hidup masyarakat semakin berkembang seiring dengan perkembangan zaman dan kebanyakan masyarakat telah meninggalkan kebiasaan lamanya dalam berkomunikasi (Surahman, 2016). Menyikapi perkembangan teknologi dan persaingan di industri informasi dan komunikasi dewasa ini,

secara umum banyak perusahaan di Indonesia bersaing dalam dunia komunikasi dengan menciptakan inovasi-inovasi barunya.

Perkembangan komunikasi di PT.Telekomunikasi Indonesia saat ini meningkat secara signifikan seiring dengan perkembangan teknologi dan beragam perusahaan telekomunikasi hadir dengan produk-produk komunikasi terbaru yang mengikuti perkembangan teknologi. PT Telekomunikasi Indonesia atau PT Telkom merupakan perusahaan penyelenggara informasi dan telekomunikasi serta penyedia jasa dan jaringan telekomunikasi yang terbesar di Indonesia (idx.co.id). PT Telkom menyediakan jasa telepon *fixed wire line*, *fixed wireles*, serta *network* dan interkoneksi baik secara langsung maupun tidak langsung (Miftahuddin, 2018). Tingkat persaingan yang semakin ketat dalam bisnis, PT Telkom harus bisa mempertahankan kelangsungan kegiatan perusahaan agar tetap terkendali dan dapat meningkatkan daya saing serta citra perusahaan di mata masyarakat (Papeo, Kalangi, & Punuindoong, 2018). Selain itu PT Telkom harus bisa memberikan kepuasan tersendiri bagi para karyawannya agar kinerja karyawan di perusahaan terus meningkat sehingga karyawan yang puas akan lebih produktif dalam bekerja (Robbins, 2008:113).

Tingkat kepuasan kerja karyawan di PT Telkom perlu untuk lebih di perhatikan mengingat perubahan lingkungan bisnis yang akan berdampak pada perubahan tugas dan tanggung jawab dari seluruh karyawan. Untuk meningkatkan kepuasan karyawannya PT Telkom melakukan beberapa usaha diantaranya yaitu melalui pemberian insentif, kenaikan gaji secara berkala, pemberian tunjangan-tunjangan, serta adanya peluang promosi yang terbuka lebar.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya sifat pekerjaan, hubungan dengan rekan-rekan kerja, pengawasan, kompensasi, dan peluang promosi (Robbins, 2008:110). Promosi adalah kemajuan ke posisi dengan tanggung jawab meningkat, sebagian besar orang-orang yang bekerja bersaing untuk mendapatkan promosi agar memperoleh pembayaran gaji, tanggung jawab dan kepuasan kerja yang lebih besar (Dessler, 2009:46), akan tetapi promosi tidak selalumerupakan kepuasan kerja bagi karyawan, hal ini dirasakan oleh karyawan di PT Telkom Kandatel Ciamis yang disebabkan adanya ketidakjelasan program promosi. Berdasarkan hasil wawancara dengan *supervisor* PT Telkom Kandatel Ciamis perusahaan telah memiliki kriteria tertentu seorang karyawan untuk menduduki suatu jabatan namun pada kenyataannya hal ini bertentangan dengan persyaratan masa jabatan kerja di lingkungan PT Telkom Kandatel Ciamis sebagaimana yang dipersyaratkan.

Sistem dan perencanaan promosi pada suatu organisasi akan membuat karyawan menjadi lebih giat bekerja, bersemangat dan berdisiplin, sehingga menciptakan suatu kepuasan kerja bagi masing-masing karyawan dan tujuan perusahaan dapat tercapai secara optimal (Arifin & Mutamimah, 2009; Hasibuan, 2018; Akmal, Indra & Gustiana, 2019). Selain faktor peluang promosi, kompensasi juga merupakan faktor yang dapat menyebabkan kepuasan kerja (Wuryanto & Suharnomo, 2012). Perusahaan harus memberikan apresiasi yang seimbang dan adil kepada karyawan (Wuryanto & Suharnomo, 2012). Salah satu bentuk apresiasi yang diberikan kepada karyawan adalah dengan pemberian kompensasi yang adil kepada karyawan (Muljani, 2004). Karyawan

akan merasakan keadilan dalam kompensasinya berdasarkan persepsi mereka akan balas jasa yang diterimanya dari perusahaan (Ardini, 2013).

Kompensasi karyawan merujuk kepada semua bentuk bayaran atau hadiah bagi karyawan dan berasal dari pekerjaan mereka (Wangsa, 2018). Berdasarkan hasil wawancara dengan *supervisor* PT Telkom Kandatel Ciamis pemberian kompensasi di PT Telkom Kandatel Ciamis dirasakan kurang adil karena kompensasi yang diberikan oleh perusahaan tidak sesuai dengan harapan dan beban pekerjaan, mengingat beban kerja yang diberikan oleh PT Telkom Kandatel Ciamis sangat tidak sesuai dengan gaji, dan bonus. Disisi lain, perusahaan selalu menuntut para karyawan untuk dapat memberikan pelayanan yang optimal sehingga para karyawan kurang puas dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan.

Tabel 1 Presentase Kepuasan Karyawan PT Telkom Kandatel Ciamis

No.	Aspek Kepuasan Kerja	Presentase
1.	Pekerjaan itu sendiri	76%
2.	Rekan Kerja	81,33%
3.	Pengawasan	80,66%
4.	Kompensasi	63,33%
5.	Promosi	59,33%

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian, 2014

Tabel 1 diatas merupakan data hasil penelitian penulis untuk mengetahui faktor-faktor yang menyebabkan ketidakpuasan di PT Telkom khususnya di Kantor Daerah Telkom (Kandatel) Ciamis. Dari tabel diatas dapat terlihat bahwa faktor kompensasi dan peluang promosi memiliki presentase rendah. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan di PT Telkom belum optimal, sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan masih belum puas dengan sistem pemberian kompensasi dan peluang promosi yang ada di PT Telkom sehinggadapat menyebabkan karyawan beralih ke perusahaan lain yang dapat memberikan kepuasan lebih bagi karyawan itu sendiri.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai seberapa besar pengaruh promosi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT Telkom Kandatel Ciamis.

METODE PENELITIAN

Secara sederhana dapat dirumuskan bahwa pengertian hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah pada suatu penelitian, Sugiyono (2011:64). Berdasarkan keterangan tersebut maka penulis merumuskan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Ho: Promosi tidak berpengaruh positif terhadap Kepuasan kerja karyawan.
Ha: Promosi berpengaruh positif terhadap Kepuasan kerja karyawan.
2. Ho: Kompensasi tidak berpengaruh positif terhadap Kepuasan kerja karyawan.
Ha: Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kepuasan kerja karyawan.

3. Ho : Promosi dan Kompensasi tidak berpengaruh positif terhadap Kepuasan kerja karyawan.
Ha : Promosi dan Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kepuasan kerjakaryawan.

Metode penelitian yang digunakan yakni metode deskriptif dan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini yakni seluruh karyawan di PT Telkom Kandatel Ciamis dengan jumlah karyawan sebanyak 30 orang, sehingga teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh atau sensus dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Instrumen penelitian menggunakan interview, kuesioner, kepustakaan.

Teknik pengolahan data dan analisis data dilakukan melalui beberapa tahapan yaitu sebagai berikut:

1. Mengolah setiap jawaban dari setiap kuesioner yang disebarikan untuk menghitung frekuensi, skor, dan presentase, dengan memakai *skla likert*.
2. Menentukan nilai dari masing-masing alternatif jawaban.
3. Pemberian nilai dilakukan atas jawaban pertanyaan mengenai variabel X dan variabel Y berskala ordinal. Skala ordinal adalah tingkat ukuran yang memungkinkan penulis untuk mengurutkan responden dari jawaban yang relevan diberi nilai paling tinggi sedangkan yang kurang relevan diberi nilai paling rendah.

Sedangkan analisis data inferensial menggunakan analisis regresi berganda, analisis korelasi dan menentuka nilai koefien determinasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Regresi Berganda dilakukan untuk mengetahui apakah promosi (X1) dan kompensasi (X2) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) maka dapat dilihat dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan software komputer yang dikenal dengan program SPSS 20 (*Statistical Program For Social Science*).

Tabel 2
Hasil Perhitungan Koefisien Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	5,910	4,595		1,286	,209
	Promosi	,495	,192	,374	2,572	,016
	Kompensasi	,495	,144	,498	3,427	,002

a. Dependent Variable: Kepuasankerja

Berdasarkan tabel 2 di atas, diperoleh nilai a sebesar 5,910 koefisien regresi b_1 sebesar 0,495 dan b_2 sebesar 0,495. Sehingga dapat dibentuk persamaan regresi linier berganda sebagai berikut: $\hat{y} = 5,910 + 0,495X_1 + 0,495X_2$. Koefisien regresi tersebut bernilai positif yang artinya promosi dan kompensasi berpengaruh positif terhadap

kepuasan kerja karyawan di PT Telkom Kandatel Ciamis, semakin tinggi tingkat promosi dan kompensasi yang diberikan maka semakin besar tingkat kepuasan kerja karyawan.

Analisis koefisien korelasi ganda berfungsi untuk mencari kuatnya hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y). Dalam penelitian ini, analisis korelasi digunakan untuk mengetahui sejauh mana keeratan hubungan antara variabel promosi dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja di PT Telkom Kandatel Ciamis.

Tabel 3
Hasil Uji Koefisien Korelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,758 ^a	,575	,543	5,18455

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Promosi

Berdasarkan tabel 4.50 di atas, dapat diketahui nilai koefisien korelasi R sebesar 0,758 yang berarti adanya hubungan yang kuat antara promosi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Telkom Kandatel Ciamis, artinya semakin tinggi tingkat promosi dan kompensasi maka semakin meningkat tingkat kepuasan kerja karyawan. Koefisien korelasi sebesar 0,758 menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara variabel promosi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan secara parsial koefisien korelasi yang diperoleh adalah sebagai berikut:

Tabel 4
Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial

		Promosi	Kompensasi	Kepuasan Kerja
Promosi	Pearson Correlation	1	,504**	,624**
	Sig. (2-tailed)		,005	,000
	N	30	30	30
Kompensasi	Pearson Correlation	,504**	1	,686**
	Sig. (2-tailed)	,005		,000
	N	30	30	30
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	,624**	,686**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dari tabel diatas hubungan antara promosi (X_1) dengan kepuasan kerja adalah sebesar 0,624 yang menunjukkan adanya hubungan yang kuat artinya semakin tinggi tingkat promosi maka semakin meningkat kepuasan kerja karyawan. Sedangkan hubungan antara kompensasi (X_2) dengan kepuasan kerja adalah sebesar 0,686 yang termasuk ke dalam hubungan yang kuat artinya semakin tinggi tingkat pemberian kompensasi maka semakin meningkat kepuasan kerja karyawan di PT Telkom Kandatel Ciamis.

Koefisien Determiniasi (R^2) merupakan kuadrat dari nilai koefisien korelasi (R) yang berfungsi untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel-variabel independen secara simultan dalam memberikan kontribusi atau pengaruh terhadap variabel dependen. Dengan menggunakan bantuan SPSS, diperoleh output sebagai berikut:

Tabel 5
Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,758 ^a	,575	,543	5,18455

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Promosi

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh informasi bahwa *R-square* sebesar 0,575 atau 57,5%. Dengan nilai R^2 sebesar 57,5% menunjukkan bahwa promosi dan kompensasi secara simultan memberikan pengaruh terhadap variabel kepuasan kerja sebesar 57,5% sedangkan sisanya sebesar $100\% - 57,5\% = 42,5\%$ merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, rekan kerja, tingkat pekerjaan.

Sedangkan untuk melihat besarnya pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, dapat dilakukan perhitungan dengan menggunakan formula *Beta x Zero Order*. Beta adalah koefisien regresi yang telah distandarkan, sedangkan *zero order* merupakan korelasi *pearson* dari setiap variabel bebas terhadap variabel terikat dengan menggunakan bantuan SPSS diperoleh nilai *beta* dan *zero order* sebagai berikut:

Tabel 6
Hasil Pengaruh dari Masing-Masing Variabel X

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
(Constant)	5,910	4,595		1,286	,209			
Promosi	,495	,192	,374	2,572	,016	,624	,444	,323
Kompensasi	,495	,144	,498	3,427	,002	,686	,551	,430

a. Dependent Variable: KepuasanKerja

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilakukan perhitungan untuk memperoleh pengaruh parsial dari setiap variabel bebas sebagai berikut:

Promosi (X ₁)	0,374 X 0,624 = 0,233	Atau 23,3%
Kompensasi (X ₂)	0,498 X 0,686 = 0,341	Atau 34,1%

Berdasarkan perhitungan di atas, promosi memberikan kontribusi pengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 23,3% dan kompensasi memberikan kontribusi pengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 34,1% maka diketahui bahwa pengaruh terbesar berasal dari variabel kompensasi (X₂) yaitu dengan persentase yang diperoleh adalah sebesar 34,1%.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya mengenai pengaruh promosi (X₁) dan kompensasi (X₂) terhadap kepuasan kerja (Y) di PT Telkom Kandatel Ciamis maka penulis dapat memberikan kesimpulan sebagai berikut: (1) Peningkatan kepuasan kerja sebesar 23,3% dipengaruhi oleh promosi, sedangkan sisanya 76,7% dipengaruhi oleh variabel lain seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, rekan kerja yang tidak diukur dalam penelitian ini. Program promosi di perusahaan ini belum berjalan dengan baik terlihat dari sebagian besar responden menjawab kurang setuju dari indikator promosisehingga kepuasan kerja karyawan menurun. (2) Peningkatan kepuasan kerja karyawan sebesar 34,1% dipengaruhi oleh kompensasi, sedangkan sisanya 65,9% dipengaruhi oleh variabel lain seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, rekan kerja yang tidak diukur dalam penelitian ini. Pemberian kompensasi di perusahaan ini sudah dilaksanakan dengan baik terlihat dari sebagian besar responden menjawab setuju dari indikator kompensasi sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. (3) Peningkatan kepuasan kerja karyawan sebesar 57,5% dipengaruhi oleh promosi dan kompensasi artinya 42,5% dipengaruhi oleh variabel lain seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, rekan kerja yang tidak diukur dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang sedang sesuai dengan pedoman interpretasi koefisien korelasi. Artinya ketika karyawan diberikan promosi dan kompensasi maka akan meningkatkan kepuasan kerja.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis ucapkan kepada pihak-pihak yang telah banyak membantu atas terbitnya hasil penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, T., & Mutamimah, M. (2009). Model Peningkatan Loyalitas Dosen Melalui Kepuasan Kerja Dosen. *Jurnal Fakultas Hukum UII*, 13(2).
- Akmal, A., Indra, S. B., & Gustiana, C. (2019). Pengaruh Faktor Psikologik, Sosial dan Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Penyadap Karet di PT. Atjeh Raya Corpindo Kab. Aceh Timur. *Jurnal Penelitian Agrisamudra*, 6(1), 22-29.

- Ardini, P. D. (2013). Hubungan Persepsi Keadilan Kompensasi dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan PT. Agus Jaya Mojokerto. *Journal Online Universitas Negeri Malang*.
- Baron, R.A dan Greenberg, J. (2010), *Behavior In Organization: Understanding and Managing Human Side of Work*, New Jersey: Prentice Hall.
- Dessler, G. (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 1, Ed. 10, Jakarta: PT Indeks.
- Faidzin, C. (2012), Pengaruh Kompensasi dan Promosi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, *Jurnal Studi Manajemen dan Organisasi*, Vol.1 No.2, hlm 1-14.
- Handoko, T.H. (2008), *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. (2007), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, D. (2018). Pengaruh promosi jabatan, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada pt. Perkebunan nusantara iii labuhan haji. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen)*, 5(2), 81-94.
- Luthans., F. (2007). *Organizational Behavior*, Ed.7. Singapore: McGraw Hill, Inc.
- Malik, E. dan Munir, Y. (2012), The Impact of Pay and Promotion on Job Satisfaction: Evidence from Higher Education Institutes of Pakistan, *American Journal of Economics*, Vol. 3 hlm 6-9.
- Mathis, and Jackson. (2006), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba Empat.
- Miftahuddin, M. (2018). Analisis Kaitan α (Alpha) dengan Toleransi Nilai Opsi Harga Saham. *Jurnal Matematika, Statistika dan Komputasi*, 7(2), 71-78.
- Muljani, N. (2004). Kompensasi sebagai motivator untuk meningkatkan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 4(2), 108-122.
- Mondy, R.W. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Ngafifi, M. (2014). Kemajuan teknologi dan pola hidup manusia dalam perspektif sosial budaya. *Jurnal Pembangunan Pendidikan: Fondasi dan Aplikasi*, 2(1).
- Oky, S. (2013), Pengaruh Kompensasi Finansial, Promosi, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kpeuasan Kerja Karyawan, Vol. 1 hlm 781-801.

- Papeo, A., Kalangi, J. A., & Punuindoong, A. Y. (2018). Pengaruh Komunikasi Pemasaran Terhadap Citra Perusahaan PT. Telkom Indonesia Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(003).
- Rakhman, A. (2013). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja, *eJournal Administrative Reform*, Vol. 1 hlm 316-327.
- Robbins, S and Coutler, M. (2007). *Manajemen*. Jakarta: PT Indeks.
- Robbins, S and Judge, T. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2009). *Statistika Untuk Penelitian*, ed : 14. Bandung: Alfabeta.
- Sutarjo, A. (2008). Pengaruh Budaya Organisasi, Sistem Kompensasi, dan Promosi terhadap Kpeuasan Kerja. Vol. 1 hlm 1-18.
- Surahman, S. (2016). Determinisme Teknologi Komunikasi dan Globalisasi Media Terhadap Seni Budaya Indonesia. *REKAM: Jurnal Fotografi, Televisi, dan Animasi*, 12(1), 31-42.
- Rusyidi, I. (2017). Disruptive Innovation dalam Kajian Hukum Persaingan Usaha. *Jurnal Fakultas Hukum UGM*, 5(2).
- Umar, H. (2013), *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Jakarta: PT RajaGarfindo Persada.
- Wibowo. (2013), *Manajemen Kinerja*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Wuryanto, D. A., & Suharnomo, S. (2012). *Analisis Pengaruh Promosi Jabatan, Persepsi Keadilan Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Suara Merdeka Press)* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomika dan Bisnis).
- Wangsa, R. C. (2018). Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan serta dampaknya pada kinerja karyawan (studi kasus pada pt. Daun kencana sakti). *Agora*, 4(1), 710-719.
- Yaseen, A. (2012), Effect of Compensation Factors on Employee Satisfaction- A Study of Doctor`s Dissatisfaction in Punjab, *International Journal of Human Resource Studies*, Vol.3 hlm 142-157.

Zulfah, S. (2018). Pengaruh Perkembangan Teknologi Informasi Lingkungan (Studi Kasus Kelurahan Siti Rejo I Medan). *Buletin Utama Teknik*, 13(2), 143-149.

https://www.idx.co.id/StaticData/NewsAndAnnouncement/ANNOUNCEMENTSTOCK/From_EREP/201904/5f0222ecca_6f341ad25e.pdf